

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL GRAND MERCURE MALANG

Ananda Adelia², Anis Dwiastanti², Yudhi Anggoro³, Moh. Shabri⁴, Nurhalim
Farico A⁵, Sugeng Waluyo⁶

¹Mahasiswa STIE Indocakti Malang

^{2,3,4,5,6}Dosen STIE Indocakti Malang

Email: anis.pambayung236@gmail.com anandaadeliia13@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Mercure Malang Mirama. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan, pemegang dan OJT sebanyak 201 orang dan sampel sebanyak 134 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan pengolahan data menggunakan SPSS 25.0. Hasil penelitian membuktikan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Mercure Malang Mirama.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Hotel adalah bisnis yang menyediakan akomodasi, makanan dan fasilitas lainnya kepada publik. Saat ini fungsi hotel tidak hanya untuk tempat istirahat melainkan bisa digunakan untuk pernikahan, rapat perusahaan, peluncuran produk bisnis baru. Para pebisnis perhotelan diharapkan tanggap dan memiliki respon yang cepat untuk mengikuti perkembangan yang ada. Di era revolusi industri yang semakin berkembang pesat seperti ini, persaingan bisnis khususnya dalam dunia perhotelan sangatlah tajam. Hal ini pun juga dapat dirasakan di Kota Malang, banyak hotel-hotel baru berdiri dengan tipe dan kategori berbeda bermunculan. Semua itu menunjukkan potensi dan kemajuan khususnya dalam dunia pariwisata. Namun dikarenakan banyaknya fasilitas dan besarnya kapasitas hotel yang bisa menampung banyak tamu, maka hotel akan ramai dengan para tamu yang menanyakan berbagai tempat yang ada sistem mutu di hotel. Banyak tamu merasa ingin tahu tentang hotel tetapi sayangnya beberapa karyawan masih sangat minim pengetahuan karena masih berstatus peserta OJT (On the Job Training) yang baru dan masih belum memahami keseluruhan hotel.

Hambatan lain yang sering dihadapi adalah banyaknya karyawan yang sering datang terlambat, yang menyebabkan operasional kurang berjalan efektif. Akibat banyak karyawan yang tidak datang tepat waktu dan ada yang izin tidak masuk dikarenakan sakit yang secara mendadak mengakibatkan operasional tidak berjalan dengan baik sehingga menyebabkan shift pagi bekerja lembur hingga 2 jam lamanya. Lemburnya karyawan seperti pemolesan alat makan, ramainya lobby dengan adanya check in dan check out yang menyebabkan tamu harus menunggu lama, pembersihan kamar yang jika karyawan kurang akan memakan waktu lama, dan persiapan untuk makan pagi keesokan harinya yang bisa diselesaikan dalam 1 jam bisa sampai 2 jam

lamanya. Selain itu clear up an yang menumpuk menyebabkan tamu kurangnyaman yang bisa mempengaruhi rating dari hotel. Oleh karena itu sumber daya manusia di Hotel Grand Mercure Malang Mirama masih perlu diberikan banyak pelatihan agar dapat segera menyesuaikan dengan standar operasional pelayanan di hotel. Mondy (2008) mengatakan bahwa pelatihan merupakan suatu aktivitas yang dibuat sebagai sarana pembelajaran dan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam rangka menyelesaikan pekerjaan. Pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru. Selain pelatihan, hal lain yang sekiranya bisa meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R. 2019) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa manfaat motivasi memang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja adalah prestasi yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintahan maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014).

Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Oleh karena itu perlu adanya pelatihan dan motivasi agar kinerja karyawan dapat meningkat, karena ketika sumber daya manusia ini diolah dengan baik, bakat dan keterampilan karyawan dihargai dan digunakan dengan tepat, perusahaan dapat bergerak secara dinamis dan berkembang pesat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shinta Noratta dan Budhi Prabowo (2019) yang menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian oleh Aditya Rahadiyansyah (2020) menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh nyata secara simultan dan parsial. Namun sedikit berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyowati Subroto (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan akan tetapi tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Pelatihan

Pelatihan menurut Mathis dan Jackson (2011:250) adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu melakukan pekerjaan. Pelatihan adalah sebuah proses dimana memberikan karyawan suatu pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk diimplementasikan dalam pekerjaan. Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, dan pelatihan dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi, dan setelah karyawan mengikuti pelatihan, karyawan akan mengubah sikap, sehingga dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif, bahkan pelatihan yang dilakukan secara spesifik juga memberikan ketrampilan khusus atau membantu karyawan memperbaiki kekurangan dalam kinerja (Kaswan, 2013).

Secara umum tujuan suatu pelatihan diarahkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan serta untuk menjembatani kesenjangan antara pengetahuan, keterampilan serta sikap pegawai yang ada dan diharapkan baik pada masa sekarang maupun pada masa yang

akan datang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Tujuan dari pelatihan adalah agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku dalam program pelatihan dan mengaplikasikannya dalam aktivitas sehari-hari. Adapun indikator Pelatihan menurut Rivai (2009:324) sebagai berikut 1) Materi pelatihan 2) Metode pelatihan 3) Instruktur Pelatihan 4) Peserta pelatihan 5) Sarana pelatihan

Motivasi

Motivasi adalah sebuah proses yang mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, atau dengan kata lain adanya dorongan dari luar terhadap seseorang, sehingga mau melakukan sesuatu (Martoyo, 1998). Menurut (Bangun, 2012) motivasi adalah adanya suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur, dan merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain atau karyawan.

Motivasi memiliki arti yang begitu penting terhadap kinerja karyawan, dikarenakan ketika karyawan termotivasi, kinerja karyawan akan meningkat, sebab karyawan memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi (Saeed & Asghar, 2012). Motivasi yang diberikan kepada karyawan, mempunyai pengaruh dan peranan yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam lingkungan bekerja, motivasi tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomi saja tetapi juga dalam bentuk lain, seperti kebutuhan psikis, sebab ganjaran yang paling menyenangkan dari bekerja adalah nilai sosial dalam bentuk pengakuan, adanya penghargaan, respek dan kekaguman terhadap pribadi seseorang meskipun ada beberapa orang dalam bekerja hanya sebagai pemuas egonya saja melalui kekuasaan atau menguasai orang lain (Sundarsi & Suprihatmi, 2012). Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2007:233-239) antara lain adalah 1) Gaji 2) Supervisi 3) Kebijakan dan Administrasi 4) Hubungan Kerja 5) Kondisi Kerja 6) Pekerjaan itu Sendiri 7) Peluang untuk Maju 8) Pengakuan/ Penghargaan 9) Keberhasilan 10) Tanggung jawab

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari sebuah proses pekerjaan tertentu yang secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan (Mangkuprawira & Hubeis, 2007). Menurut (Mangkunegara, 2004) yang dimaksud dengan kinerja adalah suatu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan (Raharjo & Manuati Dewi, 2016). Kinerja karyawan tidak dapat datang dengan sendirinya, kinerja haruslah dikelola oleh pimpinan, karena seperti apakah kinerja seorang karyawan seyogianya dapat didiskusikan dan ditetapkan secara bersama antara karyawan dengan pimpinan, karena tanpa penetapan beban tugas dan arahan yang jelas, karyawan akan kebingungan dalam melaksanakan pekerjaannya (Sinambela, 2016). Gorda (2016) dalam (Suartana, Bagia, & Suwendra, 2016) mengukur kinerja karyawan dapat dijelaskan dalam beberapa indikator sebagai berikut 1) Kuantitas Kerja 2) Kualitas Kerja 3) Pengetahuan Kerja 4) Kreativitas 5) Kerjasama

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan teknik ukuran yang digunakan yaitu teknik Skala Likert. Penelitian ini menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi baik secara simultan dan juga secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Mercure Malang Mirama. Penelitian ini dilakukan di Hotel Grand Mercure Malang Mirama yang terletak di Jl. Raden Panji Suroso No.7, Purwodadi, Kec. Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah menggunakan teknik Random Sampling dengan menggunakan rumus Slovin untuk mengetahui jumlah sampel atau responden yang dibutuhkan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 201 orang dan sampel yang dibutuhkan sebanyak 134 orang dan kemudian data diolah dengan menggunakan excel dan SPSS 25. Penyebaran kuisioner menggunakan google form dan dilakukan selama 6 hari sejak tanggal 24 Mei 2023 sampai tanggal 29 Mei 2023 namun pada saat pengolahan data menunjukkan data tidak reliabel untuk variabel X1 dan Y, kemudian dicoba melakukan drop salah satu item pernyataan namun menunjukkan hasil yang tetap kurang reliabel sehingga dilakukan penyebaran kuisioner yang kedua selama 6 hari sejak tanggal 7 Juni 2023 sampai tanggal 12 Juni 2023 dan setelah data kembali diolah semua variabel dapat dinyatakan valid dan reliabel. Adapun karakteristik dari responden diantaranya adalah jenis kelamin, usia responden dan status karyawan. Tujuan dari data ini adalah menggambarkan kondisi dari para responden sehingga peneliti lebih mudah memahami hasil jawaban responden yang didapat dari kuisioner.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda merupakan analisis yang menghubungkan antara dua variabel independen dengan variabel dependen. Tujuan analisis ini adalah untuk mengukur intensitas hubungan antar variabel.

Persamaan Analisis regresi linear berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 7,469 + 0,259X_1 + 0,193X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda diatas dapat disimpulkan bahwa:

a. Variabel pelatihan (X1)

Dari persamaan diatas dapat diketahui koefisien regresi variabel pelatihan (X1) = 0,259 bernilai positif yang artinya bahwa variabel pelatihan (X1) mempunyai pengaruh yang berbanding lurus terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dimana apabila ada peningkatan variabel pelatihan (X1) satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,259 satuan.

b. Variabel motivasi (X2)

Dari persamaan di atas dapat diketahui koefisien regresi variabel motivasi (X2) = 0,193 bernilai positif yang artinya bahwa variabel motivasi (X2) mempunyai pengaruh yang berbanding lurus terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dimana apabila ada peningkatan variabel motivasi (X2) satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,193 satuan

Tabel 1: Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		UC		SC	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.469	1.980		3.772	.000
	Total X1	.259	.081	.292	3.211	.002
	Total X2	.193	.054	.324	3.569	.001
a. Dependent Variable: Total Y						

Sumber : Data primer diolah 2023

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji F

Uji statistik F merupakan uji simultan (keseluruhan atau bersama-sama). Dalam penelitian ini Uji F digunakan untuk menguji apakah pelatihan dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2 Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	337.945	2	168.972	28.539
	Residual	775.608	131	5.921	
	Total	1113.552	133		
a. Dependent Variable: Total Y					
b. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1					

Sumber : Data primer diolah 2023

Pada tabel 2 diatas nilai F hitung adalah 28.539 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai F table untuk numerator adalah 2 dan denominator adalah 131; maka diperoleh nilai F table sebesar 3,07. Dikarenakan nilai F hitung ($28,539 > F_{table} (3,07)$) berarti variabel independen (pelatihan dan motivasi) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti model persamaan regresi layak digunakan dan variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Grand Mercure Malang Mirama.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen secara terpisah atau parsial. Uji t dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda dan korelasi parsial sebelum masing-masing koefisien regresi dapat digunakan, maka koefisien tersebut harus signifikan dengan diuji menggunakan uji t.

Pada tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa variabel pelatihan (X1) dengan nilai thitung 3,211. Nilai $df = 132$ dan $\alpha 0,025$ sehingga didapatkan nilai ttabel sebesar 1.978. Nilai thitung (3,211) > ttabel (1.978) dan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Grand Mercure Malang Mirama.

Pada tabel diatas juga dapat diketahui bahwa variabel motivasi (X2) dengan nilai thitung 3,569. Nilai $df = 132$ dan $\alpha 0,025$ sehingga didapatkan nilai ttabel sebesar 1.978. Nilai thitung (3,569) > ttabel (1.978) dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Grand Mercure Malang Mirama. Nilai t hitung variabel pelatihan (X1) sebesar 3,211 lebih kecil dari variabel motivasi (X2) sebesar 3,569 sehingga dapat diketahui pula bahwa variabel motivasi (X2) lebih berpengaruh lebih besar daripada variabel pelatihan (X1).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dikemukakan sebelumnya maka diambil kesimpulan yaitu: Semua variabel bebas yaitu pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas pelatihan dan motivasi sama-sama memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Semua variabel bebas yaitu pelatihan dan motivasi secara parsial sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kualitas pelatihan yang diberikan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Begitu pula dengan motivasi, semakin baik motivasi yang diberikan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Diantara variabel pelatihan dan motivasi yang memberikan pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan adalah variabel motivasi.

Beberapa hal yang dapat penulis berikan sebagai sumbangan pemikiran atas pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Mercure Malang Mirama diharapkan perusahaan dapat menjaga dan meningkatkan kualitas pelatihan dari segi materi pelatihan, metode pelatihan, instruktur pelatihan, kesiapan peserta pelatihan dan sarana pelatihan kemudian meningkatkan motivasi karyawan dengan meningkatkan salah satu atau beberapa indikator motivasi sehingga diharapkan kinerja karyawan di Hotel Grand Mercure Malang Mirama juga akan semakin meningkat. Mengingat masih ada pengaruh oleh variabel lain diluar variabel yang ada dalam penelitian ini maka hasil penelitian ini bisa menjadi bahan untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan sebaiknya menambah variabel penelitian lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, kemampuan atau

keahlian, kepribadian karyawan, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen dan loyalitas

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, R., & Fadhli, M. (2018). *Satistika Pendidikan (Teori dan Praktik Dalam Pendidikan)*. Medan: Widya Puspita.
- Asriani, Lorensa, D., Saputri, P., & Hidayati, T. (2020). The Effect of Compensation and Motivation to Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research(IJEBAR)*, 166- 172.
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- David, W., & Djamaris, A. R. (2018). *Metode Statistik untuk Ilmu dan Teknologi Pangan*. DKI Jakarta: Universitas Bakrie.
- Desler, G. (2017). *Human Resource Management, Fifteenth Edition*. London: Pearson Education.
- Dessler, G., & Chhinzer, N. (2020). *Human Resources Management in Canada (Fourteenth Canadian Edition)*. North York: Pearson Canada.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Gani, I., & Amalia, S. (2018). *Alat Analisis Data Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial Edisi Revisi*. Samarinda: CV. Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Latif, A. P., Latif, I. N., Bakrie, I., & Milasari, L. A. (2021). *Stastistik Ekonomi 1*. D.I Yogyakarta: ZahirPublishing.
- Megawati, Paris Dauda, Mozez Haryanto Baottong, Nuraeni Saeni, Maryam Nurdin. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*. Volume 6 Pages 35 –50.
- Rahardiansyah, Aditya. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pg.Kebon Agung Malang*, Jawa Timur.
- Subroto, Setyowati. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol. 12 No. 1
- Shinta Noratta, Budhi Prabowo. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Timur Raya Lestari. *Jurnal EkonomiEfektif*. Vol. 1 No 3.
- Siti Mardliyah Dwi Agus Setiawan, Sugiyanto. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Area Palmerah Jakarta Barat. *Jurnal Humanities, Management and ScienceProceedings*. Vol. 2 No. 2.
- Tony Wijaya. 2009. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta
- Uyanto, Stanislaus. 2009. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Waldman, David A. 1994, *The Contribution of Total Quality Management to a Theory of Work Performance*, *Academy of Management Review*, Vol. 19 No.3pp 210
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT.Raja Grafindo Parsada, Jakarta.